

臺灣社會團體工作實務的困境與出路

林佩瑾

壹、前言

在臺灣社會團體工作的發展脈絡，團體工作是依附在社會工作專業中發展，因此也受到臺灣的社會工作教育大量引進美國高等教育內涵的深遠影響，有關團體工作的專業知識、方法與技術大多採借美國的知識與經驗。在此脈絡下，臺灣社會團體工作如同美國的經驗，也是遠落後於個案工作，同時團體工作起源於社區，社區原本是團體工作很重要的工作場域，但隨著團體工作進入心理衛生機構及擴大實施領域，社區中的團體工作逐漸消失，團體工作與團體輔導或治療的差異越來越模糊，削弱了社會團體工作的獨特性，並增加了對自身專業認同的掙扎。

另一方面，在新公共管理主義的浪潮之中，年輕的社會工作者依循著標準化的評估工具與服務流程即站上第一線，拼命地在任何所發現的「技術」中跳躍學習，使

得團體工作的能力不扎實，而遇到需要深入與服務對象工作時，習慣性地借助其他助人專業，社會工作的團體越來越去諮商化與去社會化，團體實務的發展路線逐漸與社工專業斷了線，導致治療做不到位，人際功能無法發揮，社會目標也幾乎消失殆盡。此外，大學教育除了社會團體工作這門必修課外，幾乎未開設其他與團體工作相關的課程，在這樣貧脊的基礎下，造成了整體社會工作環境對團體工作專業認同的模糊以及建構專業自信的挑戰。

社會團體工作在臺灣的處境讓我們不得不反思，社會團體工作究竟要如何維持身為三大方法之一應有的發展？社會團體工作是否已成為我們這些局內人都都認可的專業？相應於其他領域，社會團體工作專業的不可替代性為何？更具意義的反思是，屬於臺灣的社會團體工作究竟是什麼？究竟要如何深根發展？為了回應這些問題，本研究展開第一個臺灣團體工作實

務的調查，以了解團體工作實務的現況，並以訪談方法深入探索團體工作者如何看待團體工作及對這門專業的認同。本研究期待經由整理與反思的過程，重新檢視社會團體工作的困境，並從中找到突破與轉化的方向，以建構臺灣社會團體工作專業發展的主體性。

貳、文獻探討

一、社會團體工作的定義

《社會工作辭典》（The Social Work Dictionary, 5th Edition, 2003）將社會團體工作定義為：「社會團體工作被視為是一種社會工作介入的取向和方法。透過一小群有共同興趣或問題的人定期的聚會和參與為達特定目標而設計的活動。相對於團體治療，團體工作的目標不一定是治療情緒問題，有可能包含了資訊交換、發展社交技巧、改變價值觀和將反社會行為導向具生產性的管道。介入技術不限於控制的治療技巧，還包括教育、運動、藝術與技藝、休閒娛樂活動及討論政治、宗教、性別、價值和目標等主題。」（404）

在《社會工作辭典》中需以「Social Group Work」查詢社會團體工作，無法以「Group Work」查得，「Group Work」與「Social Group Work」的差異在於「social」，因為「社會團體工作的理論觀點吸收了存在理論、學習理論、心理分

析和社會交換理論，但主要的理論觀點則是社會系統理論，它提供工作者概念化團體外之團體動力和交互關係的方式。」（404），這突顯了「社會團體工作」的用詞比起「團體工作」更能夠展現社會系統的觀點，社會團體工作將團體視為整體的一部分，並在任何可能發生的系統脈絡中工作（Breton, 2005），除了重視個人與團體之外，也強調社會環境系統及其交互影響的意義，並關注鉅視面向的社會變遷或社會行動的目標（林佩瑾，2017）。

二、美國社會團體工作的運用與發展

Home與Darveau-Fournie在1979至1980年間對加拿大魁北克地區的團體工作實務模式進行研究，以問卷訪談60位實務工作者。有關團體的類型的發現包括：四分之三的團體都由社會工作者主導，有40%團體次數為8至15次、40%團體為長期性團體，團體的模式中有37%為發展性團體、33%為社會目標團體、30%為個人成長團體。其次，影響運用團體工作的個人因素有經驗、動機、遭遇的問題及社會團體工作的訓練，大部分的實務工作者認為會運用團體工作是因為團體的互助功能可以滿足案主的需求。超過半數的實務工作者受過大學社會工作訓練，且48%受訪者曾修過一門以上的團體工作課程，超過60%曾接受團體相關的在職訓練，這些訓練有三分之二是教育取向或個人成長和治

療取向，這也解釋了為何大部分的研究參與者都認為自己的團體工作實務主要受到教育、個人成長和治療理論的影響較深，但也有30%無法確認自己的理論基礎。立基於不同的理論取向，實務工作者在團體中的角色會有不同的影響。至於組織的影響因素包括：實務工作者使用團體工作所遭遇的困難、機構使用團體的優先性、運用團體進行督導與管理；有27%受訪者認為機構對團體工作的興趣很低，42%覺得未獲得足夠資源，超過半數的人未獲得有關團體工作的督導和諮詢，47%表示所分配的經費不足，三分之一提到缺少時間及支持來進行團體工作。Pâquet-Dechy等人於1981年在加拿大蒙特婁地區，以更大規模的研究樣本（152人）複製Home與Darveau-Fournie的研究，其結果幾乎都支持Home與Darveau-Fournier的研究發現，其中最重要的差異，在於以社會變遷為目標的團體比例從33%下降至7%。

Rice於1999年進行了美國與澳洲團體工作實務的比較性研究，澳洲有81位研究對象，平均年資為10.59年，美國則有230位，平均年資為14.92年。首先，有關團體工作類型，兩美、澳的實務工作者最常運用的是教育或教育心理團體（澳洲有77.9%，美國有68.2%），其次為治療與個人成長團體（澳洲有67.6%，美國有62.6%）；澳洲實務工作者花費在團體工作的時間平均占整體工作的24.1%，美

國則為19.3%，將近八成的實務工作者的團體工作比重是少於30%。關於團體結構方面，大部分的澳洲實務工作者每週帶團體一次，每次時間平均為131.13分鐘，團體進行12.75次，32.4%為開放式團體、67.6%為封閉式；美國實務工作者亦是一週帶一次團體，每次平均為77.32分鐘，進行11.58次，有39.3%是長期性團體（平均11.32個月），不同的是，美國較多為開放式團體（58.7%）。在教育訓練方面，美國的受訪者認為最主要的團體工作知能來自研究所課程，14.3%是在實務中學習，25%表示是透過在職訓練，只有相當少數人提到督導的影響性。而有超過半數的澳洲實務工作者認為實務訓練是團體工作知能的最主要來源，且沒有人認為督導資源有助於相關知識的累積。相同的發現是，兩國的實務工作者對團體工作教育和訓練都不滿意，且認為透過研討會和工作坊，在討論與演練中學習，更有助於團體工作實務的自我準備。

過去團體工作的研究一致性地指出團體工作的衰微現象，綜融式社工教育的發展助長了以個案工作為主的趨勢，學生與實務工作者缺乏團體工作經驗（Kurland & Salmon, 1996），未有充足的機會在實務中運作團體（Clements, 2008; Knight, 1999），團體工作課程內容提供接觸社會團體工作的機會有限（Sweifach, 2014; Birnbaum & Wayne, 2000），團體

工作教學對於如何增進學生對實務的準備仍缺乏有效作法（Goodman, Knight & Khudododov, 2014）。因此，為了讓團體工作發揮身為社會工作重要方法的最大優勢，學生需要被教導足以區辨團體工作與與一對一的介入的不同功能，並增加經驗式學習，以培養對團體工作的專業自信與能力。

三、臺灣的社會團體工作研究

社會團體工作實務狀況、高等教育與專業養成常是西方學術研究的重要議題，並有專題的探討，但在臺灣僅有莫藜藜（1995）、林珍珍與林萬億（2009）發表專文檢視臺灣社會團體工作專業發展的問題，只有楊蓓（2010）及林佩瑾（2018）進行臺灣社會團體工作專業養成與發展之研究。

莫藜藜的文章屬於論述性質，以自身的觀察分析臺灣團體工作之實施概況，並提出臺灣社會團體工作的特質尚未正確發揮、行政主管對社會團體工作的作法有不同意見、社會團體工作著作文獻缺乏、養成教育過程實務理念與演練不足等問題。林珍珍與林萬億的論文主要是整理臺灣社會團體工作的歷史發展脈絡，以及受到當時政治與經濟的影響。

楊蓓（2010）的研究以焦點團體方式訪談3位年資超過10年之受訪者，提出團體工作教育歷程中值得深思的議題。首

先，團體工作會深刻的面臨團體成員人際互動的深層模式與問題，並撞擊領導者的人際深層模式，因此解讀人際互動背後的動力現象成為帶領者看懂團體的關鍵。其次，團體動力的學習團體是在情境中的融合互動學習，帶給學習者相當的壓力，需要有勇氣堅持並度過學習的困境。對新手團體工作者而言，即便在學校期間修習過團體工作的課，在實習時運用過團體工作，也只能分辨團體中的沉默者和操控者，更遑論團體功能的辨識與關注。該研究更進一步整理出團體工作的教育歷程兩個層面的落差，一是學校教育並未為實際操作經驗作出足夠的準備，另一是社工教育所建構的認知反而造成實務工作者的矛盾，因此如何整合團體工作者所需的現實感和社會工作價值是團體工作教育的重要議題。

林佩瑾（2018）的研究深入訪談15位年資在6年至30年間的資深社會工作者，了解其團體工作實務經驗、學習歷程、團體工作在實務中的地位以及專業教育、訓練與實務之連結。此研究所得的結論和前述的西方研究極為相近，亦即社會工作者往往缺乏充足的預備就進入團體，通常是直接進入實務中學習，或者依賴自己參加訓練與自主學習，所以對團體工作只有模模糊糊的概念，覺得自己的專業能力不足而缺乏專業自信。此外，實務中的督導大多缺少團體工作的能力，無法教導或訓練社會

工作者，且機構投注在團體工作的資源相當有限，很少有機構願意投注充足的督導成本來培養團體工作的專業人才，加上社工教育缺乏本土化教材與實務師資，這些都造成了團體工作專業發展的現實困境。

楊蓓與林佩瑾的研究，使用焦點團體或深入訪談方式蒐集資料，所獲得的研究結果雖具有深入性，但僅能呈現臺灣社會團體工作發展的部分面向。因此，本研究以問卷調查及深入訪談方法蒐集資料，期待從團體工作的實務現況開始，進入團體工作者的實務經驗，以更多元的視角詮釋臺灣社會團體工作專業發展的主體性與獨特性。

參、研究設計

一、蒐集資料方式

（一）問卷調查

問卷內容包括基本資料、參加團體經驗、團體的類型與方式、團體規劃與設計、團體工作的經驗、學習方式、社會工作的團體與其他專業的團體的區隔、團體工作實務困境、團體工作教育與訓練的問題等。

首先請各縣市政府提供各領域社福機構名單，並以電話或電子郵件方式聯繫機構，說明研究目的、內容與執行方式，若機構有以團體工作方式提供服務，且有參與研究的意願，則寄送問卷給機構協助發

放給社工人員，再由填答者自行寄回。

（二）焦點團體訪談

除了運用問卷調查方法外，更經由焦點團體訪談社會工作者，從其主觀知覺中了解團體工作的實務處境以及學習團體工作的經驗，以產生更多元、豐富的資訊，發展對現象背後意義的詮釋。

表 1 受訪者基本資料表

編號	社工年資	團體工作年資
A01	10	8
A02	17	14
B03	13.5	10
B04	7	5
B05	2	3
C06	16	10
C07	10	4
D08	13	10
D09	5	1
D10	12	10
E11	13	5
E12	5	3
E13	4.5	4
E14	6	6
E15	4	2
F16	8	8
F17	4	4
F18	8	8

資料來源：研究者自行整理。

焦點團體訪談部分採取立意抽樣與滾雪球抽樣方式選取研究參與者，主要透過實務工作者、機構人員或實務專家協助招募具有團體工作經驗且具有意願之社會工作者參與研究，接受訪談者共有18位，其中女性16人，男性2人，社會工作年資2-16年，平均8.8年，團體工作年資1-14年，平均6.4年。

二、資料分析

（一）量化資料

本研究以描述性統計呈現樣本的基本資料，並以卡方檢定分析「團體工作年資」、「擔任團體領導者次數」，分別與團體工作經驗、團體工作困境、學習團體的歷程、影響團體工作能力發展的關鍵、所接受的團體工作教育與實務訓練，是否存在顯著相關性。

（二）質性資料

質化的資料處理將訪談錄音轉成逐字稿，進行編碼、分析、概括、提煉、細節的比較分析、蘊涵意義的探究等工作，再透過與受訪者再度進行確認訪談內容以及進行逐字稿檢核，以提高研究的嚴謹度。

肆、研究發現與討論

一、團體工作實務調查分析

本研究發出943份問卷，回收581份，

回收率為61.6%，有效問卷568份，其中495人有領導團體或協同領導經驗。

（一）基本資料

填答者中女性占81.8%，男性占18.0%，第三性別有1人，其年齡分布以31-40歲最多（42.2%），其次是21-30歲（29.6%），41歲以上則有14.5%。填答者的社工年資，以5-10年最多（25.7%），其次為10-15年（24.0%）、3-5年（13.5%）、1-3年（11.5%）、15-20年（10.3%）、20年以上（7.2%）及未滿一年（5.7%）。至於團體工作年資部分，以1-3年最多（25.8%），其次為5-10年（19.6%）、未滿一年（19.0%）、3-5年（17.6%）、10-15年（12.5%），15年以上則有5.6%。

（二）團體工作的實務經驗

在實務中進行團體工作的原因，主要是團體工作為必要工作項目（46.5%），其次有21.6%是政府方案委託契約規定必須辦理團體，機構要求社工自己帶團體，亦有21%是自己認為有需要而以團體工作方法服務個案，且發現外聘諮商師對服務對象的了解有限，於是開始自己帶團體。這與國外的實務工作者運用團體工作的主要原因是基於團體的互助功能有所不同，顯示臺灣的社福機構幾乎都仰賴承接政府方案來維持營運，並依據委託方案的契約規定及評鑑的意見來提供團體工作服務，

強調服務結果勝於團體過程，造成團體工作實務趨向問題解決導向，越來越少思考團體中人際互動與互助的重要性，僅有兩成的社工是考量團體的功能來進行團體工作。

有關帶領團體方式，主要是和社工同事一起帶團體（48.3%），其次是由外聘專業人員帶領團體，社工擔任協同領導者（26.5%），只有21.4%是自己獨立帶團體。在實務中，社工多為一年帶一次團體，甚至兩三年才輪到帶一次團體，所以擔任領導者次數以2至5次最多（27.3%），其次是20次以上（22.8%）、6至10次（16.8%）及11至20次（11.72%），其中有14.5%未曾擔任過團體領導者。這和美、澳的實務工作者的團體工作時間占其工作的兩成，且有四分之三的團體都由社工主導有所差異。這樣的差異性也和臺灣的方案委託制度息息相關，因為在委託契約中，機構得以連結外部專家資源進行團體，社工在個案量的壓力之下，習慣聘請心理諮商人員帶領團體，造成該制度間接不鼓勵社會工作者帶團體的效應，並成為社會工作者逃避帶團體的藉口。

實務中最主要運用的團體工作模式是交互模式（71.3%），其次是休閒娛樂活動（14.9%），及社會目標模式（7.7%），只有5.1%採取治療模式。這和國外的經驗相近，無論在東西方都以成長性和發展性團體為主，社會目標模式明顯減少。

這反應了今日社會工作者根植的環境已經改變，所擁有的系統與生態知識多用於了解、評估和促成個人、家庭和小團體的改變，他們會為服務對象發聲及倡議，卻很少扮演組織與行動的角色。

（三）團體工作實務的困境

依據實務經驗，在團體中最擔心發生的狀況，最多選擇團體成員都沒有反應，一直沉默（22.8%）或者團體成員攻擊他人（16.4%）、不論問團體成員什麼問題，都回答不知道或沒想過（14.5%）、團體成員意興闌珊（14.5%）。

在團體工作實務中，遭遇的困境為何？16.2%提到團體成員出席狀況不穩定，其次是不知如何引導團體深化（12.5%）、缺乏帶團體的專業自信（11.6%）、招募團體成員有困難（11.5%）、個案量負荷大沒有時間帶團體（10.2%）。有關這些困境的原因，有34 %認為是自己能力與自信不足，有25.8%歸因於團體成員的特質及缺乏參加意願，而高達40.2%認為機構政策以個案工作為主，支持社工發展團體工作專業的資源有限，機構對團體工作的興趣很低，且未接受團體工作的督導等。

此外，團體工作知能的主要來自學校的團體工作課程（36.8%），其次是在實務中做中學（34.3%），另有15.2%是參加在職訓練，值得注意的是有12.3%沒有接受過團體工作的訓練。至於督導的影響

方面，高達45.3%表示與團體相關的督導是由外部督導協助，且其中有11.5%從未接受過有關團體工作的督導。

（四）社會工作的團體與其他專業的團體的區隔

若比較相關專業的團體工作團體專業能力，接近半數的人認為不同專業的團體專業能力沒有差別（49.7%），其次則認為心理諮商人員最專業（23.2%），只有13.9%認為社工人員最為專業。至於若要聘請機構外的專業人員帶領團體，則有近半數會優先聘請心理諮商師（44.6%），其次才是社工人員（36.8%）。

有關社會工作的團體「最重要」的特色或獨特性，將近一半的人選擇社會工作的團體與案主的生活相連結、較具社會性（46.3%），另有31.3%認為社會工作的團體較為具多元性。

本研究深入訪談18位實務社工，以進一步了解社會工作者如何看待團體工作專業的獨特性，相關討論如後。

（五）相關分析

在臺灣的社工實務中，團體工作並不是主要的工作方法，並非每位社工都會運用團體工作方法提供服務，資深的社工不一定比資淺的社工擁有較豐富的團體工作經驗，因此不同的「社會工作年資」，在所有變項方面並未存在差異性。此外，團

體工作占整體工作的比重很低，有的社工可能是當年帶了多次的團體，有的則只有一次團體的經驗，或隔幾年才有機會帶團體，團體工作年資的內涵差異性大，因此「擔任團體領導者次數」比「團體工作年資」更能呈現團體工作的資歷。

即使「擔任團體領導者次數」較能呈現團體工作的資歷，然而根據卡方檢定結果發現，不同的「擔任團體領導者的次數」，在所遭遇的團體工作困境、學習團體的歷程、影響團體工作能力發展的關鍵、所接受的團體工作教育與實務訓練等方面，均未出現差異性。這顯示了這些不同年資與經驗的社工人員從學校到實務的團體工作專業養成歷程中，都身處於團體工作不受重視的實務環境，整體社工專業系統對團體工作知能的培養與投入有限，這些社工就在這樣的情境中，依賴著有限的資源進行團體工作，尚未能看到團體工作專業發展的軌跡與轉折關鍵，這種有限性也反映在研究資料的分析結果之中，並未出現年齡、年資或世代的明顯差異。

二、在邊緣化的處境中找到社會團體工作的優勢

在調查研究中反映了臺灣整體社會團體工作的艱困處境，不過也在調查過程中發現，多數社工認為社會團體工作的獨特性，在於社會工作的團體與案主的生活相連結，且較具多元性。同時，在深入訪談

過程中，發現受訪者在現實的困境當中，從迷惘、挫敗中逐漸找到意義，覺察到自己的專業與其他專業的重要區隔，也為團體工作的發展找到另一個出路。

（一）社會團體工作的特色：以生活為媒介，連結服務對象的生活世界

在實務中，社工因工作量的壓力，常依賴心理諮商資源進行團體工作，過度從心理諮商的觀點產生對團體的想像，並對團體工作產生既定的框架，認為非治療性的團體、連續性的講座、青少年營隊或親子活動，都不屬於「正統」的團體。心理諮商專業是以帶領者擅長的治療取向、理論或方法應用在團體上，並重視口語和心理內在的層面，在特定團體空間中進行團體，對於在生活場所的團體與社會性的團體較無法適應。相對地，社會工作者擅長運用支持性、教育性、成長性和倡導性的團體，不一定要仰賴口語或制式化的活動，而以生活為媒介。當社工可以肯定這種貼近生活的團體形式，了解即使是聯誼性的團體都有其獨特的動力，團體前的寒暄不只是聊天，也是進入團體前的氣氛經營與暖身，如此一來，便能夠運用它來催化團體動力，讓服務對象從相互協助之中成長與轉化。

跟著諮商師帶團體時，有種使不上力的感覺，覺得自己不夠專業，只能在諮商師的框框裡，後來我比較懂團體後，就會

覺得為什麼自己對團體有那麼多的僵化的概念。（A1、B5、E15）

為什麼講座、親子遊就不算是團體？講座結束之後，可以帶他們討論聽完演講有什麼感受，對他們產生什麼影響，親子遊也是，可以讓家長有一些經驗、衝擊再來催化他們思考，這就是社工擅長的事啊。（E11、E14）

社工強調人在情境中的生活，但是心理諮商很少討論這個，心理師會認為我們的團體是結構很弱的團體，但我覺得這是很生活化的團體，可能不是像心理師是透過制式化的東西，我們的媒介都很生活化，因為口語是我們服務對象最弱的能力，心諮商師太重視語言，反而很有距離。（B3、D9、F17）

社會工作團體的另一個特色是與服務對象生活經驗與脈絡相關，社會工作者密集地與服務對象相處，立基每天與服務對象互動的現實，與他們的關係也比較深，若是由社工自己帶團體，會比一個外來的專業人員，更能了解服務對象的實際生活與社會互動，也更能與機構連接。當社工覺察到這個優勢時，則能關注服務對象生活系統與內在系統的交互影響，從個案、團體與社區的層次中評估其需求，即使需結合其他專業來進行團體工作時，社工仍可以扮演主導的角色，知道如何設計團體及邀請什麼樣的專業人員，也就是我們不親自下廚，也要懂得點菜、如何搭配一

桌的菜色，也要知道如何找適合的廚師來掌廚。

我們後來有發現老師不太了解這群婦女，光要跟老師溝通需要一點時間。實際帶之後，好像又跟我們的期待有點落差，而我們和案主原本就已建立起關係，比老師更了解案主，這讓我發現了社工的優勢。(B4、F17)

曾經有諮商師跟我們反應，庇護所的婦女在一起生活又一起參加團體，會產生複雜的關係，界線會很混淆，會影響團體，但這就是庇護所婦女的生活現實，我們不會把這個視為是干擾，這讓我發現社工比諮商師更了解婦女，就開始自己帶團體，社工自己帶團體也讓婦女更能跟機構連結。(D10、F18)

不是不能跟諮商師合作，但是社工一定比諮商師更清楚案主的狀況，更知道他的需要，所以是社工來決定要選擇什麼樣的諮商師，就像我是點菜的人，請你來做這個菜，雖然我沒有做，但我很清楚這一道菜是我要的鹹度、材料都是我要的。(E13)

(二) 社會團體工作的優勢：以系統觀點連結了個案、團體與社區工作

同樣是立基於系統觀點，社會工作不僅關注個人及團體內的系統，也連結了服務對象的生活或社會系統。相較於心理諮商較強調個人與家庭系統，社會工作的系

統觀不只有個人，還有這個人的父母、家庭、學校、生活、社會文化互動的完整圖像，將服務對象置於社會脈絡、個人與他人關係、過去與現在的關係，避免問題個人化的風險，立基於這樣的系統觀點進行團體工作，成為社會工作與其他專業的區隔。

我覺得社工跟其他專業最不一樣的是我們在思考一個人的問題時，不會只停留在個人層次，會把個體放到社會的脈絡裡，思考這個人的內在、他跟重要他人過去的關係或現在的關係。系統觀就是社工的根基，強調這個人跟他的生活系統，不是說他來到機構接受服務，就切掉其他的生活。(A2)

我覺得有時諮商師會比較焦點在個人的內在系統，很少關注社會情境和脈絡，而社工的特色一直在強調環境對人的重要性，是所看的系統是更大的，動員的資源也較多，這也是我認同社工的原因。(C6、D8)

團體是由個人組成的，個體動力與團體動力是相互影響的，個案工作能夠增進對服務對象的了解及與這個族群互動的經驗，個案工作的評估更是所有服務的基礎，有助於洞悉團體裡的交互作用和互動。另一方面，在團體中可以看到服務對象不同於個案工作時的樣貌，讓個案工作能延續到團體工作，在團體中需要深入或為個人敏感性議題的討論，可以回到個案

工作來處理，因此，團體工作與個案工作是相輔相成的。

當我在團體可以跟成員建立比較深的關係時，就發現我在個案工作時也可以和案主建立比較細緻的關係，也會思考個案工作時要如何更深入，我才真正了解到團體與個案的關係。（F16、F17）

我發現帶團體一定要對個人背後的脈絡和當下的生命有所了解，才去評估他的需要來帶團體，團體工作和個案工作是相輔相成的，在團體中可以對個案有更多的了解，那在團體中個人分享時間不夠或有困難時，就可以回到個案工作。（C7、E12）

伍、研究結論與建議

從研究中可以發現臺灣的社會團體工作者對於自己帶領團體的信心不足，通常是在挫敗的實務經驗中學習，加上「團體」不是專屬於社會工作的方法，不同的專業之間透過分享、模仿、複製彼此的特徵，而有類似的團體目標、知識和技術以及實施方法，促使團體工作知識與實務轉向社會工作之外的架構，特別是受到心理諮商的影響，社會工作者對團體產生既定的框架，認為團體要符合一定的程序、形式或產生深度的治療效果才是團體，很難找到與其他專業的區隔，而產生專業認同的問題。

在越來越強調跨專業合作的實務環境中，協助新手團體工作者增強專業自信，並找到自身專業的定位與認同，將是社會團體工作專業養成的重要的任務。因此，社會團體工作教育與在職訓練，需要增加實作的比重，以提高學習者對團體現實的體驗與了解，並在傳統的學習結構中，更加強調社會工作團體獨有的系統觀與社會性，讓學習者真正了解到社會團體工作不只是說話、畫畫或遊戲，而是一個打開門的哲學（Konopka, 1998; 引自Andrews, 2001），社會工作者願意放棄傳統的角色形式，在人們的自然環境中工作，利用非正式的方法作為解決問題的手段，而不是施加這些方法，工作者不只是治療者，也可能是教育者、催化者、倡導者（Andrews, 2001）。其次，讓學習者更深入認識所謂與服務對象生活連結的活動設計並不只是提供休閒娛樂或活動體驗而已，活動本身只是工具跟手段，團體工作者的功能不只是帶領活動，更要讓這些活動產生意義，其中的關鍵在於需要設定目標並引發團體運作的驅力，促發團體參與者專注在活動的目的，細緻觀察過程中出現的行為改變，協助參與者覺察與反思，願意擔起改變的責任，以團體為媒介，將此作為轉化至現實的生活情境。此外，社會工作者若要在自身專業的獨特性中不斷增強專業能力，機構則需要提供相應的督導支持及酌減個案工作量的鼓勵措施，以提高投入

團體工作的意願與信心，不是將團體工作都委交心理諮商專業執行，那麼整個服務脈絡就會在社會工作者的思維之中，個案工作、團體工作與社區工作的目標都是一致的，連結三者形成一個系統，讓社會工作三大方法產生相輔相成的效能。

Smalley曾經提到：「社會工作者對自己缺乏自信與尊重，認為只有變成不是自己的樣子才能尋得尊嚴、地位和具有用處。」（Specht & Courtney, 1994: 123），這意味著社會工作必須辨識自身專業的獨特性並找到認同。從研究之中發現臺灣社會團體工作的獨特性，在於社會工作所重視的系統觀點，因此臺灣的社團工作教育需要回到社會工作的根源，從

系統觀點之中尋找屬於自己的優勢，充權團體工作者產生觀點的轉變，能夠更信任自己，認同社會工作專業，不需對於使用非治療性的團體活動感到心虛，生活化的事件、遊戲、或活動都可以成為團體的媒介，在團體工作專業養成過程之中，更加重視「人在情境中」、「以案主為中心」的本質與精神，立基於此專業獨特性，培養專業自信與專業認同，為臺灣社會團體工作的專業發展找到新的出路。

（本文作者為東吳大學社會工作學系助理教授）

關鍵詞：社會團體工作、專業發展、團體工作教育

參考文獻

- 林佩瑾（2017）。《學校和督導沒教的事——臺灣社會團體工作專業養成與發展》。國立臺灣大學社會學研究所博士論文。
- 林佩瑾（2018）。〈臺灣社會團體工作者專業知能之養成歷程〉，《社會政策與社會工作學刊》22（2）。頁181-223。
- 莫藜藜（1995）。〈社會團體工作在台灣〉，《東吳社會工作學報》1。頁201-221。
- 楊蓓（2010）。〈由團體工作者的專業養成反思團體工作者的教育歷程〉。「CHANGE—變遷社會下的社會工作教育與實務研討會」。臺北：中國文化大學。
- Andrews, J. (2001). Group work's place in social work: a historical analysis. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 28 (4), 45-65.
- Birnbaum, M. L., & Wayne, J. (2000). Group work in foundation generalist education: The necessity for curriculum change. *Journal of Social Work Education*, 36(2), 347-356.
- Breton, M. (2005). Learning from social group work tradition. In Malekoff, A., & Kurland, R. eds., *A quarter century of classics (1978-2004): Capturing the theory, practice and spirit of social work with groups*.

- pp.107-119. The Haworth press: New York.
- Clements, J. (2008). Social work students' perceived knowledge of and preparation for group-work practice. *Social Work with Groups*, 31(3-4), 329-346.
- Goodman, H., Knight, C. & Khuododov, K. (2014). Graduate social work students' involvement in group work in the field and classroom. *Journal of Teaching in Social Work*, 34(1), 60-78.
- Home, A. & Darveau-Fournier (1982). A study of social work practice with groups. *Social work with groups*, 5(3), 19-34.
- Knight, C. (1999). BSW and MSW students' perceptions of their academic preparation for group work. *Journal of Teaching in Social Work*, 18(1-2), 133-148.
- Kurland, R. & Salmon, R. (1996). Making joyful noise: presenting, promoting, and portraying group work to and for the profession. In B. Stempler and M. Glass eds., *Social group work today and tomorrow: moving from theory to advanced training and practice*. pp.19-32. Binghamton, NY: Haworth Press.
- Lin, Jen-Jen & Lin, Wan-I. (2009). The political and economic impact on the development of social group work in Taiwan. *Social Work with Groups*, 32(1-2), 14-28.
- Pâquet-Deehy, A., Hopmeyer, E., Home, A. & Kislowicz, L. (1985). A typology of social work practice with groups. *Social work with groups*, 8(1), 65-78.
- Rice, A. H. (1999). Crossing boundaries: Comparing group work in the United States and Australia. *Social Work with Groups*, 22(2/3), 159-178.
- Specht, H., & Courtney, M. E. (1994). *Unfaithful angels: how social work has abandoned its mission*. New York: Free Press.
- Sweifach, J. (2014). Group work education today: a content analysis of MSW group work course syllabi. *Social Work with Groups*, 37(1), 8-22.